



## Analisis Pemberian Insentif Kepada Pegawai untuk Meningkatkan Semangat Kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

### *Analysis of Giving Incentives to Employees to Increase Work Morale in the Badiri District Government, Central Tapanuli Regency*

Nelly Azwarni Sinaga<sup>1\*</sup>, Rosmita Ambarita<sup>2</sup>, Dian Afriani Simatupang<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author\*: [nellysinaga1964@gmail.com](mailto:nellysinaga1964@gmail.com)

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menarik hipotesis bahwa ada Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif tentang hubungan antara variable X (independent) sebagai variabel bebas, dengan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan kuat dan positif antara insentif dengan semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,608, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan kuat. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa insentif hanya berpengaruh sebesar 0,370 atau 37,0% terhadap semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y=16,377+0,419X$  hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (insentif) dengan koefisien regresi sebesar 0,419, apabila ditambahkan satu satuan variabel X (insentif) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,419, Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung  $5,144 > 2,01410$ , berarti ada Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Kiranya Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah selalu memperhatikan insentif pegawai karena insentif sangat berdampak kepada Semangat kerja pegawai.

**Kata kunci:** Analisa; Pegawai; Insentif, Semangat kerja

#### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of giving incentives to employees to increase work morale in the Badiri District Government, Central Tapanuli Regency by drawing the hypothesis that there was an effect of giving incentives to employees to increase work morale in the Badiri District Government, Central Tapanuli Regency. The research method used is descriptive method about the relationship between variable X (independent) as the independent variable, with variable Y (dependent) as the dependent variable. The results of the study indicate that there is a strong and positive relationship between incentives and morale at the Badiri District Government, Central Tapanuli Regency, which is 0.608, so that if interpreted on a value scale it can be categorized as a*



*strong relationship. While the coefficient of determination is known that incentives only have an effect of 0.370 or 37.0% on morale in the Badiri District Government, Central Tapanuli Regency and the remaining 63.0% is influenced by other factors not discussed in this study. The regression equation obtained is  $Y=16,377+0,419X$ , this means that the effect on the dependent variable (work spirit) is determined by the independent variable (incentive) with a regression coefficient of 0.419, if one unit of variable X (incentive) or a certain value is added, then will increase the Y variable (work spirit) with a regression coefficient of 0.419, the t-test shows that the proposed hypothesis is accepted as true, where t count  $5.144 > 2.01410$ , it means that there is an effect of giving incentives to employees to increase work morale in the Badiri District Government, Central Tapanuli Regency. It is hoped that the Badiri Sub-district Government, Central Tapanuli Regency always pays attention to employee incentives because incentives have a huge impact on employee morale.*

**Keywords:** Analysis; Employee; Incentives, enthusiasm for work.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan pengaruh faktor produksi yang lain, oleh karena itu organisasi di tuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik guna keberhasilan organisasi.

Keberhasilan dalam operasional suatu organisasi tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga terhadap manusia yang menjalankan peralatan tersebut. Salah satu usaha organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan para pegawainya, adalah dengan memberikan insentif. Hal itu merupakan faktor yang paling penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawainya untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dapat mengatur tentang pemberian insentif secara tepat.

Pengaruh insentif merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Agar pegawai dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien pada suatu organisasi, maka organisasi perlu mengenal, mengetahui serta memperhatikan tingkah laku pegawainya dan harus mengarahkannya sesuai dengan yang direncanakan.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting pada setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif untuk perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti produktivitas yang rendah, perpindahan pegawai dan tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu berbagai cara ditempuh oleh organisasi untuk menciptakan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dengan pemenuhan kebutuhan pegawai berupa pemenuhan kebutuhan materi seperti gaji, bonus dan insentif, sehingga pegawai dapat lebih bersemangat dalam bekerja serta memberikan hasil ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah membantu Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah, yang bertugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan pemerintahan, pelayanan dan pembangunan diwilayahnya. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut maka dibutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk itu Pemerintahan Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah perlu kiranya menaruh perhatian terhadap usaha peningkatan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerjanya adalah dengan pemberian insentif. Memotivasi pegawai dengan cara pemberian insentif merupakan bagian fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Pemberian Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu semangat kerja pegawai untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Jadi dengan pemberian insentif ini Pemerintahan Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah mengharapkan dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja pegawainya, sehingga mereka dapat memberikan hasil kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kenyataannya pada Pemerintahan Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Insentif yang diberikan belum sesuai yang diharapkan pegawainya seperti masih ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan pujian atas prestasi yang telah ditunjukkan oleh pegawai hal tersebutlah yang menyebabkan masih rendahnya semangat kerja pegawai dan kurangnya kerjasama diantara pegawai yang ada pada Pemerintahan Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu Apakah ada Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Beberapa indikator cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif sebagaimana dikemukakan Bacal (2005:30), adalah sebagai berikut: kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, evaluasi jabatan. Kinerja adalah sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Lama kerja adalah besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Senioritas adalah sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Kebutuhan adalah cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Meningkatkan semangat kerja sangat penting bagi organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat Nitisemito (2008:170) beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja antara lain: Gaji yang cukup, Memperhatikan kebutuhan rohani, Sekali-kali menciptakan suasana santai, Harga diri perlu perhatian, Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, Berikan kesempatan pada mereka untuk maju, Perasaan aman menghadapi masa depan, Usahakan para karyawan memiliki loyalitas, Sekali-kali karyawan perlu diajak untuk berunding, Pemberian insentif yang terarah, Fasilitas yang menyenangkan. Cara-cara tersebut diatas agar mendapat tanggapan yang positif dari pegawai/karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa pegawai/karyawannya sedang bekerja demi kemajuan organisasi.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap yang

positif. Menurut Azwar (2007:180) indikator semangat kerja yaitu: Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja, keterlibatan ego dalam bekerja”. Adapun penjelasan dari masing-masing indikator semangat kerja di atas sebagai berikut: Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi, hal ini dapat dilihat dari konsentrasi kerja karyawan, ketelitian dalam melakukan pekerjaan serta hasrat untuk maju dan berkembang. Konsentrasi kerja dan ketelitian kerja yang menurun serta tidak adanya hasrat untuk maju menunjukkan tidak semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, kebanggaan karyawan menjadi bagian dari suatu perusahaan dan menunjukkan kepuasan karyawan pada pekerjaan dan ditandai dengan kecilnya tingkat turn over maupun absensi karyawan menunjukkan gejala semangat kerja karyawan cukup tinggi. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja, perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja mempengaruhi akan mempengaruhi timbulnya semangat kerja karyawan. Keterlibatan ego dalam bekerja, tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan menghilangkan ego saat bekerja dan tidak menunda pekerjaan menunjukkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Sebaliknya, ego yang tinggi akan menimbulkan tuntutan pada perusahaan dan menyebabkan tidak lancarnya aktivitas kerja menunjukkan adanya rasa tidak senang yang berakibat pada turunnya semangat kerja.

Sebagaimana yang telah disebutkan diatas bahwa insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar paradigma pengaruh insentif terhadap semangat kerja berikut ini :

Gambar - 2.1. Kerangka Konseptual Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja

Insentif	Semangat Kerja
1. Kinerja	1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi
2. Lama kerja	2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan
3. Senioritas	3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
4. Kebutuhan	4. Keterlibatan ego dalam bekerja
5. Evaluasi jabatan	

Sumber : Bacal (2005:30) dan Azwar (2007:180)

Selanjutnya untuk mendukung penelitian dan teori-teori di dalam penelitian ini, maka berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap semangat kerja. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut: Bimo Satria Prathama 2017 “Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Regional V PT. POS Indonesia, Bandung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara insentif terhadap semangat kerja karyawan. Dengan hasil sekitar 25,8% insentif mampu menggambarkan variabel semangat kerja di Kantor Regional V PT. POS Indonesia, sedangkan sisanya adalah faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Putri Rayining Sndi (2016) “Pengaruh Gaji, Insentif dan lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Jatim

Cabang Kediri.” Dari hasil penelitian adalah Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri, Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri, Gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri.

## **METODE PENELITIAN**

Desain Penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Penelitian dilaksanakan pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dalam penelitian ini indikator masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Menurut Bacal (2005:30), indikator Insentif sebagai berikut :

- 1) Kinerja
- 2) Lama kerja
- 3) Senioritas
- 4) Kebutuhan
- 5) Evaluasi jabatan

b. Menurut Azwar (2007:180), indikator Semangat Kerja sebagai berikut :

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
- 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
- 4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) *Library Research* (penelitian kepustakaan), yaitu penelitian kepustakaan dengan jalan mengumpulkan bahan dan teori yang berhubungan dengan tulisan yang bersumber dari literatur, bahan kuliah, majalah ilmiah yang ada hubungannya dengan skripsi ini. (2) *Field Research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang menyangkut dengan penelitian antara lain: (a) Kuesioner, teknik ini dilakukan dengan penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh responden. (b) Observasi, yaitu pengamatan langsung pada perusahaan untuk memperoleh data-data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis. (c) Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan semua subjek yang menjadi sampel dalam penelitian. Data yang seperti ini disebut sebagai data primer.

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 19 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh Arikunto (2006:302), untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus

product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi  
 $n$  : Jumlah Sampel  
 $X$  : Variabel Bebas  
 $Y$  : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2012:250) menyatakan sebagai berikut

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi ( $r^2$ ) dengan rumus:  $KD = r^2 \times 100\%$ .

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel Semangat kerja  
 $a$  = Konstanta  
 $b$  = Koefisien (beta)  
 $X$  = Variabel Insentif

Dimana :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji  $t$ . Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji  $t$  adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

$r$  : Korelasi X dan Y yang ditemukan  
 $n$  : Jumlah Sampel  
 $t$  :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

$H_a$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan  $H_0$  Ditolak.

$H_0$  : Diterima, apabila  $t_{hitung}$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang diklasifikasikan menurut tingkat umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, bahwa responden yang paling banyak berusia 36 s/d 35 tahun sebanyak 19 orang (40%), sedangkan umur responden yang paling sedikit pada usia 19 s/d 25 tahun sebanyak 2 orang (4%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (74%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (26%). Responden yang paling banyak memiliki latarbelakang pendidikan S.1 yakni sebanyak 23 orang (49%) dan paling sedikit S.2 sebanyak 1 orang (2%) dan Diploma sebanyak 1 orang (2%).

Analisis Deskriptif Kuesioner Penelitian Variabel X (Insentif) dan Variabel Y (Semangat kerja). Berdasarkan skala nilai, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Insentif rata-rata dari setiap item sebagai berikut: (1) Hasil survey tanggapan responden terhadap Insentif ditempat bekerja telah berdasarkan keadilan sesuai dengan pengorbanan kerja, rata-rata mendapat nilai 4,32 termasuk dalam kategori sangat baik. (2) Hasil survey tanggapan responden terhadap Intensif yang diterima dapat dikatakan layak dan dapat dibandingkan dengan instansi lain, rata-rata mendapat nilai 4,06 termasuk dalam kategori baik. (3) Hasil survey tanggapan responden terhadap Besarnya intensif yang diterima pegawai sesuai dengan lama kerja, rata-rata mendapat nilai 4,53, termasuk dalam kategori sangat baik. (4) Hasil survey tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan selalu disesuaikan dengan lama kerja, rata-rata mendapat nilai 3,64 termasuk dalam kategori baik. (5) Hasil survey tanggapan responden terhadap Intensif yang di terima dapat memenuhi kebutuhan, rata-rata mendapatkan nilai 3,60 termasuk dalam kategori baik. (6) Hasil survey tanggapan responden terhadap adanya insentif kerja, hal tersebut sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,55 termasuk dalam kategori sangat baik. (7) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai yang senior semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi intensif yang diterimanya, rata-rata mendapat nilai 4,85 termasuk dalam kategori sangat baik. (8) Hasil survey tanggapan responden terhadap pemberian insentif dapat disesuaikan berdasarkan senioritas, rata-rata mendapat nilai 4,55 termasuk dalam kategori sangat baik. (9) Hasil survey tanggapan responden terhadap pimpinan melakukan mengevaluasi jabatan sebagai dasar menentukan besarnya pemberian insentif, rata-rata mendapat nilai 4,53 termasuk dalam kategori sangat baik. (10) Hasil survey tanggapan responden terhadap Pemberian insentif dapat digunakasn sebagai bahan dalam mengevaluasi jabatan, rata-rata mendapat nilai 4,43 termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Insentif pada Pemerintahan Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,31 termasuk dalam kategori sangat baik.

Nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai semangat kerja rata-rata dari setiap item sebagai berikut: (1) Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai selalu berkonsentrasi penuh saat melakukan pekerjaan, rata-rata mendapat nilai 4,06 termasuk kategori baik. (2) Hasil survey tanggapan responden terhadap ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup dapat diandalkan, rata-rata mendapat nilai 4,40 termasuk kategori sangat baik. (3) Hasil survey tanggapan responden terhadap saya memiliki hasrat untuk maju dan berkembang pada tempat bekerja, rata-rata mendapat nilai

4,49, termasuk kategori sangat baik. (4) Hasil survey tanggapan responden terhadap saya bangga menjadi bagian dari instansi Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, rata-rata mendapat nilai 4,23 termasuk dalam kategori sangat baik. (5) Hasil survey tanggapan responden terhadap saya selalu merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan saya, rata-rata mendapatkan nilai 3,98 termasuk dalam kategori baik. (6) Hasil survey tanggapan responden terhadap saya selalu masuk kerja kecuali dalam keadaan sakit, rata-rata mendapat nilai 4,26 termasuk dalam kategori sangat baik. (7) Hasil survey tanggapan responden terhadap saya tidak memiliki pemikiran untuk berhenti bekerja dari Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, rata-rata mendapat nilai 4,49 termasuk dalam kategori sangat baik. (8) Hasil survey tanggapan responden terhadap atasan selalu bergaul baik dengan sesama pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,51 termasuk kategori sangat baik. (9) Hasil survey tanggapan responden terhadap hubungan saya dengan rekan kerja terjalin cukup baik, rata-rata mendapat nilai 4,19 termasuk kategori baik. (10) Hasil survey tanggapan responden terhadap saya tidak suka menunda pekerjaan, rata-rata mendapat nilai 4,26 termasuk kategori sangat baik. Nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,29 termasuk kategori sangat baik.

Adapun hasil uji validitas variabel Insentif dan Semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif & Semangat kerja

No Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Variabel X (Insentif)			
Item 1	0,832	0,30	Valid
Item 2	0,392	0,30	Valid
Item 3	0,880	0,30	Valid
Item 4	0,514	0,30	Valid
Item 5	0,459	0,30	Valid
Item 6	0,868	0,30	Valid
Item 7	0,761	0,30	Valid
Item 8	0,868	0,30	Valid
Item 9	0,880	0,30	Valid
Item 10	0,779	0,30	Valid
Variabel Y (Semangat kerja)			
Item 1	0,578	0,30	Valid
Item 2	0,616	0,30	Valid
Item 3	0,585	0,30	Valid
Item 4	0,347	0,30	Valid
Item 5	0,682	0,30	Valid
Item 6	0,383	0,30	Valid
Item 7	0,382	0,30	Valid
Item 8	0,485	0,30	Valid
Item 9	0,407	0,30	Valid
Item 10	0,644	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan table 4.13 disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Insentif dan variabel Semangat kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Insentif dan variabel Semangat kerja, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Insentif dan Semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif & Semangat kerja

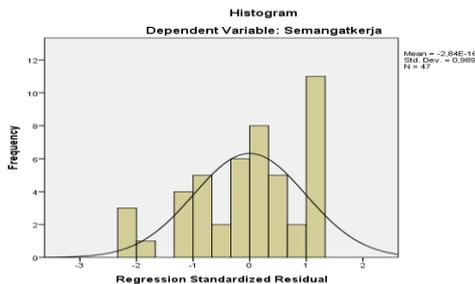
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Insentif	0,914	Reliabel
2	Semangat kerja	0,823	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar – 4.2.

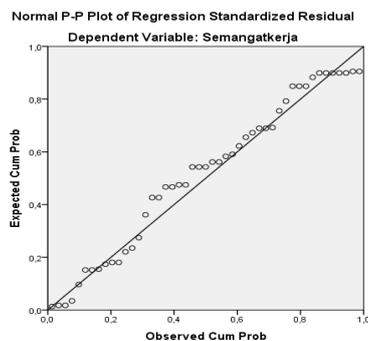
Gambar 4.2. Grafik Histogram Variabel Insentif dan Semangat kerja



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada gambar 4.2 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3. analisis grafik P-Plot uji normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada gambar – 4.3 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis : Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka  $H_0$  ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		<b>47</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	<b>,0000000</b>
	Std. Deviation	<b>3,38168578</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	<b>,107</b>
	Positive	<b>,092</b>
	Negative	<b>-,107</b>
<b>Test Statistic</b>		<b>,107</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,200<sup>c,d</sup></b>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
<b>b. Calculated from data.</b>		
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>		
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>		

Dari table diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,107 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Insentif (variabel X) dan Semangat kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V19, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.16

Tabel 4.16. Output Koefisien korelasi

<b>Correlations</b>			
		<b>Insentif</b>	<b>Semangat kerja</b>
<b>Insentif</b>	Pearson Correlation	1	<b>,608**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>,000</b>
	N	47	<b>47</b>
<b>Semangatkerja</b>	Pearson Correlation	<b>,608**</b>	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	
	N	47	<b>47</b>

**\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi yang ditemukan sebesar 0,608, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,608 antara Insentif dengan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif terhadap Semangat kerja Pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat padatable 4.17

Tabel – 4.17. Output Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>	
----------------------------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,356	3,41905

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Semangatkerja analisis grafik P-Plot uji normalitas

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,370 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat kerja) 37,0% ditentukan oleh variabel bebas (Insentif) dan sisanya sebesar 63,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = a + bX$

Tabel – 4.18. Output koefisien regresi dan Uji t (Uji Hipotesis)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	16,377		
	Insentif	,419	,081	,608	5,144	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Dari tabel 4.18 dapat diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 16,377 + 0,419X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Insentif) dengan koefisien regresi sebesar 0,419, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Insentif) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,419.

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai  $t_{hitung}$  dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

- Membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan ketentuan :
  - Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis O ( $H_o$ ) ditolak.
  - Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan Hipotesis ( $H_o$ ) diterima.
- Mencari nilai derajat kebebasan ( $dk$ ), yaitu  $dk = 2$ , dalam hal ini  $n = 47$ , maka  $dk = 47 - 2 = 45$ .
- Setelah nilai  $dk$  diketahui maka nilai  $t_{tabel}$  (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk  $dk = 45$  pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.01410

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu, dari tabel 4.18, nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $5,144 > 2.01410$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah

tingkat 0,05, maka disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut: (1) Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai *r* kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif dan Semangat kerja. (2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliable* dan memenuhi syarat yang diandalkan. (3) Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Insentif dan Semangat kerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai *Z* yang diperoleh 0,107 lebih kecil dari nilai *Z* untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* 0,200 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal. (4) Koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar 0,608 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Insentif dengan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. (5) Persamaan regresi yang diperoleh  $Y=16,377+0,419X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Insentif) dengan koefisien regresi sebesar 0,419, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel *X* (Insentif) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel *Y* (Semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,419 dan hal ini mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear. (6) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,370, hal ini bermakna terdapat Pengaruh Insentif terhadap Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,370 atau 37,0%, sedangkan sisanya sebesar 63,0% adalah faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. (7) Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $5,144 > 2.01410$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha$  5%. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka Ada Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dan Hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Kiranya Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah selalu memperhatikan dan mengevaluasi kembali insentif pegawai karena insentif tersebut sangat berdampak kepada semangat kerja pegawai. (2) Untuk meningkatkan Semangat kerja pegawai, sangat diperlukan selain insentif juga motivasi lain yang dapat mendorong pegawai untuk selalu meningkatkan Semangat kerja pegawai. (3) Pengembangan sumber daya manusia juga harus menjadi perhatian Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, karena dengan pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan pula dapat meningkatkan Semangat kerja pegawai dalam bekerja. (4) Semangat kerja pegawai yang sangat kurang dalam bekerjasama dengan sesama pegawai lainnya, maka sebaiknya

Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah membuat terget pekerjaan secara tim. Sehingga akan tercipta kebersamaan dan hubungan yang harmonis serta pegawai tidak akan memikirkan diri mereka sendiri lagi. Kemudian dilain kesempatan, Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah juga dapat mengadakan acara-acara yang mempererat hubungan antar pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan ketiga belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Azwar, S, 2007, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Edisi 2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, Robert, 2005, *Performance Mangement*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 3., PT. SUN, Jakarta
- Bimo Satria Prathama 2017, *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Regional V PT. POS Indonesia, Bandu*, Universitas Katolik Parahyangan.
- Furchan, 2007, *Pengantar Penilitia dalam Pendidikan*, Pustaka Pelajar, Malang
- Ghozali. Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorda, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar : PT. Widya Kriya.
- Hasibuan S.P Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta:Gunung Agung
- \_\_\_\_\_, S.P. 2013, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- \_\_\_\_\_, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alek S, 2008, *Manajemen Personalia, Edisi kedua*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Putri Rayining Sndi 2016, *Pengaruh Gaji, Insentif dan lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. bank Jatim Cabang Kediri*, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode Pen<sup>73</sup> 1 Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sirait, Justine, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2019, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian*. Sibolga : STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J, 2010, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad , 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Bandung : Mandar Maju.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.  
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431).*  
URL: [https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME\\_Vol7.1\\_56.pdf](https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf).
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/9>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.  
From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.  
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),  
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*,V.1,no.4(hal.316-333).
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 44-53.  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; *J-LAS (Journal Liaison Academia and Society)*;V.1,No.2;(1-8).